

Universidade de Brasília (UnB)  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)  
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais e Atuariais (CCA)  
Bacharelado em Ciências Contábeis

Marina Raissa de Menezes Cardoso

**COORDENAÇÕES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO NA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA:**

Um estudo acerca da percepção dos professores na função de coordenadores

Brasília, DF

2013

Professor Doutor Ivan Marques de Toledo Camargo  
Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Mauro Luiz Rabelo  
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor Jaime Martins de Santana  
Decano de Pesquisa e Pós-graduação

Professor Doutor Roberto de Góes Ellery Júnior  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Mestre Wagner Rodrigues dos Santos  
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais e Atuariais

Professor Doutor César Augusto Tibúrcio Silva  
Coordenador Geral do Programa Multiinstitucional e Inter-regional de  
Pós-graduação em Ciências Contábeis da UnB, UFPB e UFRN

Professora Mestre Rosane Maria Pio da Silva  
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Doutor Bruno Vinícius Ramos Fernandes  
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

Marina Raissa de Menezes Cardoso

**COORDENAÇÕES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO NA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA:**

Um estudo acerca da percepção dos professores na função de coordenadores

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Contábeis e Atuariais da Faculdade de  
Economia, Administração e Contabilidade da  
Universidade de Brasília como requisito à  
conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências  
Contábeis e obtenção do grau de Bacharel em  
Ciências Contábeis.

Orientador:  
Professora Rosane Maria Pio da Silva

Linha de pesquisa:  
Educação e pesquisa em contabilidade

Área:  
Educação e pesquisa contábil

Brasília, DF

2013

CARDOSO, Marina Raissa de Menezes

Curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Brasília:  
uma análise crítico-reflexiva do cenário atual / Marina Raissa de Menezes  
Cardoso – Brasília, 2013, 43. p.

Orientador: Professora Rosane Maria Pio da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Graduação) – Universidade de  
Brasília, 2º Semestre letivo de 2013.  
Bibliografia.

1. Coordenadores. 2. Coordenação. 3. Dificuldades

I. Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais e Atuariais da Faculdade de  
Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília.

II. Título.

CDD –

Marina Raissa de Menezes Cardoso

**COORDENAÇÕES DE CURSOS DE GRADUAÇÃO NA  
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA:**

Um estudo acerca da percepção dos professores na função de coordenadores

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)  
apresentado ao Departamento de Ciências  
Contábeis e Atuariais da Faculdade de  
Economia, Administração e Contabilidade da  
Universidade de Brasília como requisito à  
conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências  
Contábeis e obtenção do grau de Bacharel em  
Ciências Contábeis.

Linha de pesquisa:  
Educação e pesquisa em contabilidade

Área:  
Educação e pesquisa contábil

---

Professora Mestre Rosane Maria Pio da Silva

Professor - Orientador

---

Professor Mestre Alex Laquis Resende

Professor - Examinador

Brasília, DF

2013

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço primeiramente a Deus por sempre estar comigo iluminando meu caminho, sou grata também aos meus pais, meus irmãos, meus amigos e ao Pedro, pelo apoio e carinho que nunca me faltaram durante essa caminhada, eles fazem parte de todas as minhas conquistas.*

*Agradeço a todos os coordenadores que colaboraram com a minha pesquisa, em especial a professora Rosane, pois o seu auxílio foi essencial para chegar ao resultado apresentado.*

*“Não existem pessoas de sucesso e pessoas fracassadas.  
O que existem são pessoas que lutam pelos seus sonhos ou desistem deles.”*  
(Augusto Cury)

## RESUMO

Este estudo teve por objetivo identificar a percepção dos professores acerca da função de coordenação pedagógica exercida no âmbito da UnB. A perspectiva das mudanças implementadas pela Nova Administração Pública e sua relação com a gestão de pessoas, sugere serviços menos burocráticos, mais proativos e principalmente focados em resultados. Para a realização da pesquisa foi aplicado um questionário que aborda o perfil dos coordenadores, as competências que poderiam ser delegadas, o motivo que os fez decidir entrar para a função, entre outros aspectos da atividade de coordenação. Este questionário foi encaminhado por *e-mail* para todos os 97 coordenadores de graduação da universidade, 43 deles responderam. A pesquisa apresentada tem como intuito auxiliar a UnB a verificar o que pode ser modificado nas coordenações, a fim de que diminuam as dificuldades dos coordenadores e assim os motivem a permanecer por mais tempo na função. Apesar de a maioria dos coordenadores não pretender continuar na coordenação, a maior parte deles está satisfeita com a atividade que exerce.

*Palavras-chave:* coordenadores; coordenação; dificuldades; função.



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	9
1.1 Objetivo Geral .....	10
1.2 Objetivos Específicos .....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Nova Administração Pública e Gestão de Recursos Humanos .....	11
2.2 História da Universidade de Brasília .....	13
2.3 Competências de um Coordenador de Graduação da Universidade de Brasília .....	14
3 METODOLOGIA .....	17
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS .....	37
APÊNDICE A: Questionário aplicado.....	40

## 1 INTRODUÇÃO

Com a crescente demanda por cursos superiores e a implantação de programas como o REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), a atividade da coordenação de graduação nas universidades se torna cada vez mais relevante.

Na Universidade de Brasília, a importância acadêmica dos coordenadores de graduação aumentou bastante após a adesão da universidade ao REUNI (programa que visa expandir a educação superior pública no Brasil), considerando o aumento de 4,037 vezes na quantidade de vagas nos cursos de graduação na UnB.

A atividade de coordenação na Universidade de Brasília é exercida por um professor indicado ou eleito pelo colegiado do seu curso. O coordenador possui atribuições nas áreas administrativa e pedagógica, sendo algumas de suas atribuições: analisar processos de aproveitamento de estudo, fazer parecer de reintegração e orientar os alunos em sua vida acadêmica.

Para exercer essa função, o coordenador recebe uma gratificação pecuniária, e o tempo de dedicação em sala de aula pode ser reduzido, a critério do colegiado. Apesar dessa possível redução, o tempo em que o coordenador tem que estar disponível no departamento a fim de exercer suas atividades é muito maior que o tempo que ele pode deixar de ficar em sala de aula, além de o valor da gratificação acabar representando um valor simbólico frente a todas as responsabilidades que o professor passa a ter ao incorporar a função.

Neste contexto, após observar a quantidade de competências que um coordenador de graduação possui e o tempo consumido para realizá-las, acreditou-se ser necessário elaborar o presente estudo a fim de identificar as atribuições e dificuldades que fazem parte do cotidiano dos coordenadores de graduação da Universidade de Brasília.

Para realizar este estudo foi elaborado um questionário com o objetivo de identificar a percepção dos coordenadores a respeito dessa tarefa, em especial sobre alguns quesitos, a saber: o desejo de permanecer na função; o motivo que o fez decidir ser coordenador; as atividades que exerce que considera que poderiam ser delegadas; as relações que considera difíceis e a sua percepção sobre alguns fatos decorrentes do exercício da função. A coleta de dados foi feita por meio de um questionário, composto por 19 questões de múltipla escolha.

Além da Introdução, este trabalho está dividido em mais quatro partes e possui como anexo o questionário aplicado na pesquisa. As partes são: Referencial Teórico, Metodologia, Análise dos Resultados e Considerações Finais.

## **1.1 Objetivo Geral**

Esta pesquisa possui como objetivo geral identificar a percepção dos professores acerca da função de coordenação pedagógica exercida no âmbito da Universidade de Brasília.

## **1.2 Objetivos Específicos**

Os objetivos específicos da pesquisa são os seguintes:

- Traçar o perfil dos coordenadores da Universidade de Brasília.
- Levantar as principais dificuldades encontradas na função de coordenador.
- Indicar o motivo que levou os coordenadores decidirem assumir a função.
- Verificar se os coordenadores estão satisfeitos por exercerem a função.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Nova Administração Pública e Gestão de Recursos Humanos**

De acordo com Meirelles (2000, p. 78) a administração pública é “a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando ao bem comum.”

A administração pública burocrática começou a ser adotada a partir de 1936, com o intuito de superar a administração patrimonialista, em que o patrimônio público era confundido com o privado. Algumas das características da administração burocrática que podem ser destacadas são: controle baseado nos processos, centralização administrativa, formalismo, presença constante de normas e rigidez de procedimentos. Quanto aos problemas apresentados por essa administração que levaram ao surgimento da administração gerencial Pereira (1996, p. 5) afirma que “Na verdade, a administração burocrática é lenta, cara, auto-referida, pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos.”

Em 1967 foi instituído o Decreto Lei nº 200, ele veio como uma resposta as dificuldades que estavam sendo enfrentadas devido a administração burocrática, foi o início da administração gerencial no Brasil.

Esta nova administração pública traz uma outra forma de ver o cidadão e de atuar no serviço público. As mudanças na gestão do serviço público decorreram não só da iniciativa do próprio governo, mas também das exigências da sociedade, que cobra do poder público uma atuação voltada para os resultados e que utilize como premissas dessa atuação a eficácia e efetividade. Hoje, além de conseguir chegar no resultado desejado, é necessário que se obtenha a melhor relação custo-benefício para isso. Um artifício utilizado pelo governo para sua melhor atuação é a descentralização administrativa, em que o serviço é dividido entre entidades. Os serviços do governo são voltados para o cidadão, que é o detentor de direitos e obrigações na sociedade e busca a qualidade do serviço público, a adequação dos serviços às suas necessidades e a transparência, de modo que o controle social e a prestação de contas sejam viabilizados.

Tem ocorrido mudanças tanto na administração pública como também na área de gestão de pessoas. A tendência atual é conscientizar os servidores públicos de que eles são elementos essenciais para a solução de problemas nas entidades. O sucesso de uma organização depende

dos indivíduos que a compõem, sendo necessárias pessoas experientes, motivadas e bem instruídas, que busquem os resultados da organização de forma eficiente, eficaz e efetiva.

Dessa forma, para que uma entidade atinja seus objetivos, é preciso que a área de gestão de recursos humanos atue como colaboradora na relação entre os gestores e os servidores. Segundo Bergue (2007, p. 18), a gestão de pessoas no serviço público pode ser definida como: “[...] esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”.

Apesar das mudanças que estão ocorrendo, tanto na administração pública quanto na área de recursos humanos (RH), ainda há muitos problemas nesses setores que não foram resolvidos. Observa-se na área pública que: os departamentos de RH realizam serviços meramente burocráticos; há falta de investimento nos recursos humanos; há déficit de integração entre a divisão que gere as pessoas e os outros setores; a seleção por meio de concurso público não consegue identificar se os candidatos que irão compor o corpo da entidade possuem competências estratégicas e gerenciais. Ao se referir a esse assunto, Dutra (2009, p. 38) afirma que:

Na grande maioria dos órgãos públicos brasileiros, a área de RH continua limitada a esse papel, ficando conhecida como departamento de pessoal. A inexistência da definição de diretrizes gerais para as políticas de recursos humanos aliada à falta de informação faz com que a área de RH no setor público continue a possuir uma imagem burocrática, associada à ineficiência. De modo geral acaba sendo uma gestão de problemas, emergencialista, que trabalha para “apagar incêndios” constantemente, priorizando tarefas rotineiras e emergenciais, onde atividades como definição de políticas para contratar, capacitar e remunerar ficam em segundo plano.

Assim sendo, ainda há espaço para mudanças a fim de que o sistema de gestão de pessoas alcance seu objetivo, que é “auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistar consistentemente um desempenho melhor e o crescimento e desenvolvimento da organização e das pessoas que nela trabalham.” (GEMELLI; FILIPPIM, 2010, p.161).

Ao estabelecer uma relação entre a atividade da coordenação e as mudanças na administração pública e na gestão de pessoas é possível perceber que a atividade do

coordenador é muito burocrática, focada nas competências instituídas na Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 008/1989, sem muita liberdade de escolha quanto aos procedimentos a serem seguidos para se chegar a um resultado. Isso contraria tanto a gestão de recursos humanos quanto a nova administração, que é focada nos resultados e não nos procedimentos e tem com princípios a eficácia e a efetividade. Outra relação que pode ser estabelecida é quanto a descentralização administrativa, que vem sendo muito adotada atualmente, porém nas coordenações da universidade observa-se que as atividades são, em geral, centralizadas no coordenador. Por fim pode-se fazer uma constatação quanto ao excesso de burocratização e ao foco nos procedimentos, que gera, na maioria das vezes, lentidão no atendimento das demandas no departamento.

## **2.2 História da Universidade de Brasília**

A Universidade de Brasília é uma Instituição de Ensino Superior que possui atividades de ensino, pesquisa e extensão. Ela foi inaugurada em 1962, surgiu do trabalho de três pessoas visionárias: Anísio Teixeira na área pedagógica, Darcy Ribeiro definiu as bases da universidade, e Oscar Niemeyer na parte arquitetônica. Em 1964 a UnB passou por um período bastante turbulento devido ao golpe militar, foi invadida diversas vezes com a acusação de ser foco de dissipação de ideias subversivas. Porém, em 1986, com o fim do regime militar, a universidade recuperou sua autonomia.

No ano de 1996 foi apresentado como forma alternativa de inserção na Universidade de Brasília o PAS, ele é um programa de avaliação seriada em que ao final de cada um dos três anos do ensino médio o aluno faz uma prova com o conteúdo que ele estudou durante o ano e ao final as notas das três provas contam para que o candidato seja inserido na universidade.

Em 2004 a UnB instituiu o sistema de cotas para negros, ela foi precursora nessa iniciativa que rendeu muito polêmica na época. Juntamente com esse sistema ela aprovou um sistema de inclusão de índios na universidade. Essas iniciativas ocorreram com o intuito de inclusão social e combate ao racismo, além de no caso dos índios o objetivo foi de que eles levassem para as suas aldeias os ensinamentos adquiridos na universidade. Hoje a UnB conta com o sistema de cotas para negros e para escolas públicas, aproximadamente 33% das vagas do vestibular são destinadas para cotistas.

Até o ano de 2008 a UnB possuía 51 cursos diurnos e 13 noturnos nos seus dois campi, Plano Piloto e Planaltina. Em 2008 a universidade aderiu ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, este plano colaborou para a

expansão da educação superior pública por meio do aumento do número de cursos, de vagas nos cursos e de professores capacitados nas universidades. Hoje, após 5 anos da adesão do REUNI a UnB conta com 67 cursos no período diurno e 30 no período noturno em seus quatro *campi*: Darcy Ribeiro, Planaltina, Gama e Ceilândia. Já quanto ao aumento da oferta de vagas, observa-se que no primeiro vestibular de 2008 foram ofertadas 1.045 vagas para os dois turnos e todos os *campi* enquanto hoje a oferta é de 4.219 vagas na UnB. Só no curso de Ciências Contábeis a oferta de vagas passou de 84 para 138 em 2013. Esse aumento da quantidade de vagas gera sobrecarga não só no departamento de contabilidade, mas também nos departamentos que ofertam as disciplinas de serviços. Um exemplo que pode ser citado de disciplina de serviços é Introdução a Economia, que hoje possui 21 turmas, sendo obrigatória para grande parte dos cursos da UnB.

Hoje a UnB é uma universidade que possui reconhecimento nacional e internacional, devido a isso ela necessita de uma equipe competente para apoiá-la em sua estrutura organizacional. Nessa estrutura há vários departamentos e vários profissionais, que possuem cada um uma função específica de diversas áreas. Dentre esses profissionais destacamos a atuação dos coordenadores de departamento de graduação, que possuem papel importante na vida acadêmica.

### **2.3 Competências de um Coordenador de Graduação da Universidade de Brasília**

O coordenador de graduação na UnB é um professor selecionado entre o corpo docente do curso, podendo ser indicado pelo chefe ou eleito pelo colegiado do seu curso. Após empossado, deve seguir as normas e orientações Guia do Coordenador de Graduação, bem como a Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 008/1989, sendo tais documentos norteadores das competências dos coordenadores dos cursos de graduação da UnB assim como o auxílio na execução de tarefas rotineiras. Dentre as competências ali prescritas, pode-se citar:

- Orientar os alunos em sua vida acadêmica, isso significa estabelecer uma relação de compreensão e troca de experiências baseada no diálogo continuado com o estudante. O coordenador exerce sua função tanto na orientação direta aos alunos como também ao indicar e preparar outros professores a fim de que estes da mesma forma orientem os discentes.

- Apresentar a oferta de disciplinas obrigatórias e optativas que estão no currículo sob sua responsabilidade. Eles devem adequar a oferta do seu curso a demanda que é disponibilizada pela Secretaria de Administração Acadêmica (SAA), quando esta estiver pronta, deverá ser aprovada pelo colegiado do curso e encaminhada para a SAA. Nela deve conter o nome e código da disciplina, os horários e turmas em que serão oferecidas, o nome do professor, local em que será lecionada a aula, a quantidade de vagas de cada turma e quantas dessas vagas que já estão direcionadas para cada curso.
- Auxiliar os alunos no processo de matrícula, orientando a respeito das disciplinas e da grade horária. Além dos tramites de matrícula ele é responsável também pelo ajuste e trancamento de disciplinas que é efetuado pessoalmente pelo aluno no início do semestre.
- Analisar pedidos e processos seletivos para ingresso na Universidade de Brasília tanto de alunos de outras universidades quanto de alunos que foram jubilados e querem voltar para a UnB. Após emitido o parecer, este deve ser apreciado pelo colegiado do curso. Já quanto aos alunos de outras instituições que desejam fazer parte do corpo discente da UnB, o coordenador deve avaliá-los e classificá-los de acordo com edital específico disponibilizado no semestre. Nos dois casos citados os alunos passam por um processo de aproveitamento de estudos, a fim de aproveitarem matérias já cursadas anteriormente. É competência do coordenador acompanhar e instruir os professores que também participam desse processo.
- Estabelecer contato com os alunos a fim de divulgar informações importantes, a relação do coordenador com os alunos se dá de forma direta e também por meio do centro acadêmico, o contato entre os dois é estabelecido a fim de que o coordenador atenda os interesses dos alunos que são representados pelo centro acadêmico e divulgue informações que são consideradas importantes para a vida acadêmica do estudante. Pode-se considerar como exemplo quando os discentes se articulam com o centro acadêmico para levar ao coordenador alguma sugestão a respeito de ementa de disciplina ou professor, ou quando buscam o apoio do departamento para participar de atividades extracurriculares.
- Analisar e divulgar a demanda por vaga no seu curso.



- Avaliar constantemente a grade curricular para verificar se ela está de acordo com o que o mercado de trabalho exige hoje do profissional da área.

Este rol de atribuições do coordenador que foi apresentado acima é apenas exemplificativo. De forma geral pode-se resumir o que está acima as quatro habilidades básicas que um coordenador deve possuir, que são: saber ouvir, liderança, responsabilidade e interação social. Ao saber ouvir e na interação social é onde se estabelece a sua relação com outras áreas da universidade, com alunos, professores, é importante ouvir críticas e sugestões, pois dessa forma ele aprende e se aperfeiçoa. Possuir liderança e responsabilidade, em qualquer cargo de destaque de uma organização o gestor deve possuir essas duas atribuições e na universidade não é diferente, pois um coordenador de curso acaba sendo um espelho tanto para alunos quanto para professores, ele tem que ser capaz de influenciar outros professores a atuarem da melhor forma possível pois todos estes participam da formação de profissionais que precisam ter exemplo de ética e responsabilidade constantemente.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa apresentada nesse trabalho caracteriza-se como descritiva, que segundo Gil (2002, p.42) é aquela que tem como objetivo primordial descrever as características de determinada população, fenômeno, ou estabelecer relações entre variáveis. Nela há a observação, registro, análise, classificação e interpretação de dados sem a inferência do pesquisador. A sua característica mais significativa é a utilização de técnica padronizada de coleta de dados, assim como o questionário.

Como técnica de pesquisa, além de consulta bibliográfica a livros e artigos, um questionário foi aplicado aos coordenadores do curso de graduação da UnB dos quatro *campi*, quais sejam: Darcy Ribeiro, Gama, Planaltina e Ceilândia. Este questionário foi aplicado com o auxílio do aplicativo *Google Drive* e enviado por *e-mail*.

O questionário é uma técnica de pesquisa composta por questões e visa conhecer opiniões, expectativas, sentimentos, interesses, entre outros. Foi utilizada esta técnica neste trabalho pois, além de ser possível atingir um grande número de pessoas, preserva-se o anonimato do respondente e evita-se influências por parte do pesquisador.

Na primeira vez que o correio eletrônico foi enviado na tentativa de obter as respostas dos coordenadores, 35 pessoas colaboraram com a pesquisa. Após pouco mais de uma semana, o *e-mail* foi encaminhado novamente para a parte da população que não havia respondido anteriormente e a amostra cresceu de 35 para 42 coordenadores de um total de 97 coordenadores. A quantidade de respondentes do questionário foi de aproximadamente 43% da população, o que foi considerada uma amostra suficiente para a elaboração do estudo, pois segundo Oliveira e Grácio (2005) para que uma amostra seja representativa ela deve abranger aproximadamente 10% a 20% da população. Este tipo de pesquisa permite a generalização dos resultados obtidos com a amostra para toda a população.

O questionário aplicado possui 19 questões e foi elaborado com base na leitura de artigos e documentos que possuem as competências dos coordenadores e na observação do cotidiano dos professores que assumiram a função. Ele é composto por 10 questões de múltipla escolha, sendo que em duas delas o respondente poderia escolher mais de uma opção de resposta. As cinco primeiras questões tem como finalidade traçar o perfil dos coordenadores da universidade. Nas cinco seguintes há a identificação de atribuições e dificuldades que fazem parte da rotina dos participantes. Já as nove últimas questões foram elaboradas utilizando-se a escala Likert de cinco pontos, que mede a opinião dos respondentes com relação a afirmativas

pré-determinadas. Ao responder eles podiam escolher de um extremo a outro entre as seguintes opções: concordo totalmente, concordo, indiferente, discordo e discordo totalmente.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

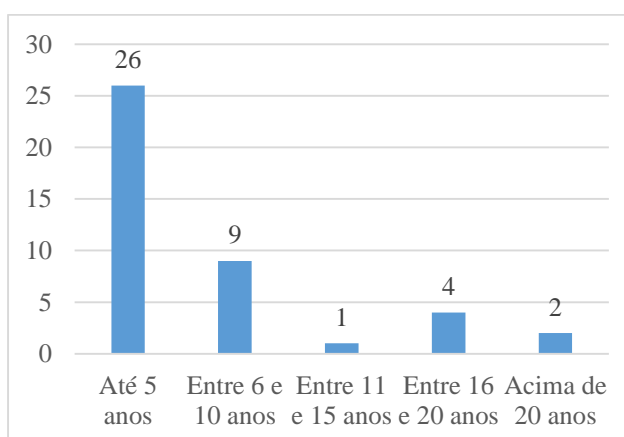
Para elaborar esse estudo sobre atribuições e dificuldades dos coordenadores da Universidade de Brasília, foi obtida uma amostra de 42 coordenadores, de um total de 97, a amostra equivale a 43% desta população. Os dados conquistados serviram de base para elaborar a análise que segue abaixo.

A quantidade de respondentes do sexo masculino e feminino foi bastante equilibrada, sendo 45,24% das pessoas que responderam mulheres e 54,76% homens.

Para analisar a faixa etária haviam quatro respostas possíveis: “Entre 21 e 29 anos”, “Entre 30 e 39 anos”, “Entre 40 e 49 anos” e “Acima de 50 anos”. Das pessoas que participaram quase metade (47,62%) está situada na faixa entre 31 e 39 anos, o resto das pessoas está na faixa entre 40 e 49 anos (28,57%) e acima de 50 anos (21,43%), sendo que apenas um respondente está na faixa entre 21 e 29 anos (2,38%).

Pode-se inferir por meio da ilustração apresentada no gráfico abaixo que mais de 80% dos coordenadores de graduação leciona na UnB a pouco tempo (até 10 anos), sendo que a alternativa mais respondida e que representa mais da metade dos colaboradores (61,90%) é a de que os coordenadores trabalham a até cinco anos na universidade, o que mostra que a propensão na UnB é de ter coordenadores novos de universidade. Porém, não se sabe se esses coordenadores já foram professores substitutos antes de serem efetivados na UnB, o que geraria mais experiência para os mesmos na função. Analisando apenas as informações apresentadas pelo gráfico pode-se dizer que provavelmente essas pessoas começaram recentemente na área de docência e já optaram por ser coordenadores.

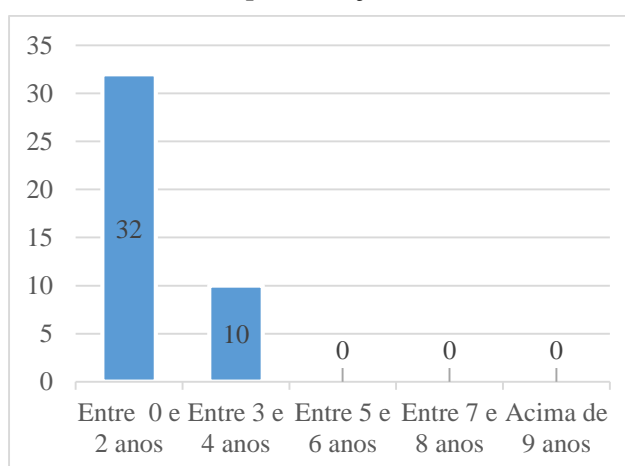
**Gráfico 1: Tempo de Universidade**



Fonte: dados da pesquisa.

Por meio do Gráfico 2, que apresenta o tempo na função de coordenador dos respondentes é possível ver claramente a descontinuidade nesta atividade, o tempo máximo que os coordenadores têm permanecido na função é de dois mandatos, o que equivale a quatro anos. É a minoria (23,81%) que continua por dois mandatos, a maior parte (76,19%) está apenas no primeiro mandato.

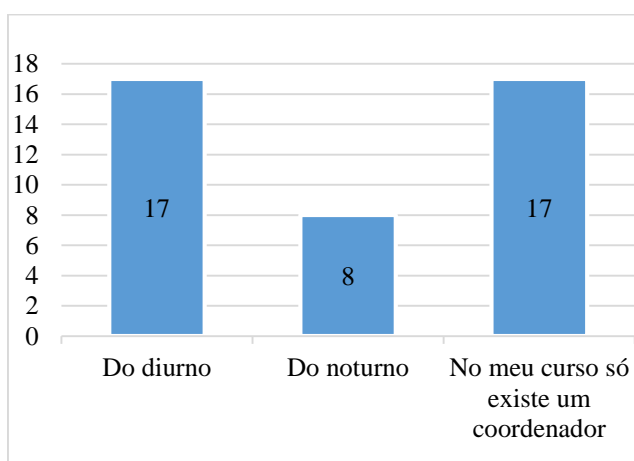
**Gráfico 2: Tempo na função de coordenador**



Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 3 mostra que a minoria (19,05%) dos coordenadores são do noturno, isso reflete uma situação que já era esperada, pois na UnB apenas 31% dos cursos são no turno noturno, o que os levaria a possuir um coordenador exclusivo para esse turno, os outros (69%) são do diurno. As respostas quanto a se é do diurno ou se possui apenas um coordenador foram equilibradas, apresentando o mesmo percentual (40,48%).

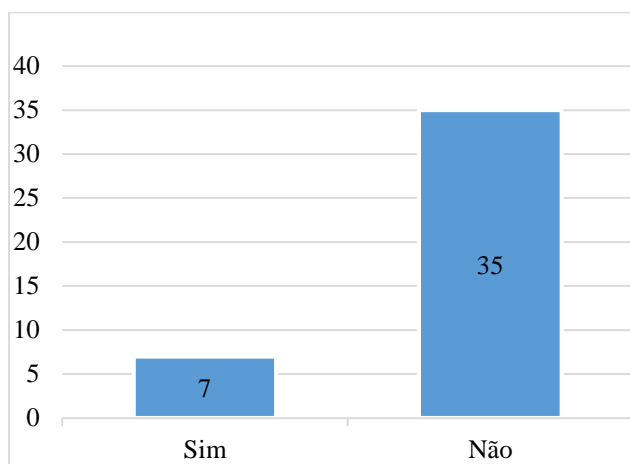
**Gráfico 3: Turno da coordenação**



Fonte: dados da pesquisa.

Nas coordenações dos cursos da UnB verifica-se a falta de perspectiva de continuar na função de coordenador, apenas 16,67% da amostra considera a possibilidade de permanecer por mais um mandato no cargo, 83,33% não pretende ficar na função. A quebra de continuidade na permanência na função é prejudicial tanto para o departamento quanto para os alunos, pois isso pode gerar interrupção de projetos que tenham como finalidade a contínua melhora no departamento e no curso, prejudicando a eficiência do trabalho prestado pela universidade.

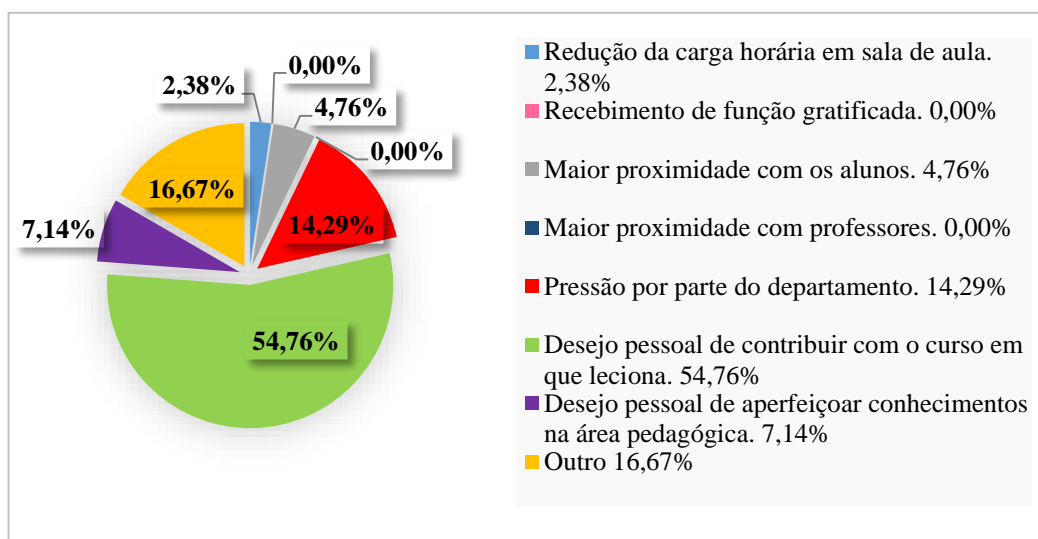
**Gráfico 4: Desejo de permanecer na função de coordenador em novo mandato**



Fonte: dados da pesquisa.

O principal motivo que foi apresentado pelos professores para assumirem a função de coordenador foi o desejo pessoal de contribuir com o curso em que lecionam, dos quais mais da metade (54,76%) dos respondentes escolheram essa alternativa. Isso mostra que possivelmente para tomarem a atitude eles tiveram uma consciência coletiva, buscando o bem comum. Observou-se também que uma expressiva parte da amostra (14,29%) se tornou coordenador devido à pressão do departamento em que atuam. Já uma menor parte assumiu a função pelo desejo de aperfeiçoar conhecimentos na área pedagógica (7,14%), outros pelo aumento da proximidade com os alunos (4,76%) ou pelo fato de haver redução na carga horária em sala de aula (2,38%). Dos 16,67% que assinalaram a opção “Outro”, apresentaram os seguintes motivos para se tornarem coordenadores: conhecer melhor a universidade e seus tramites políticos e burocráticos, compromisso com a formação profissional e com o curso, conhecer melhor a função, entre outros.

**Gráfico 5: Principal motivo pela decisão em assumir a função**

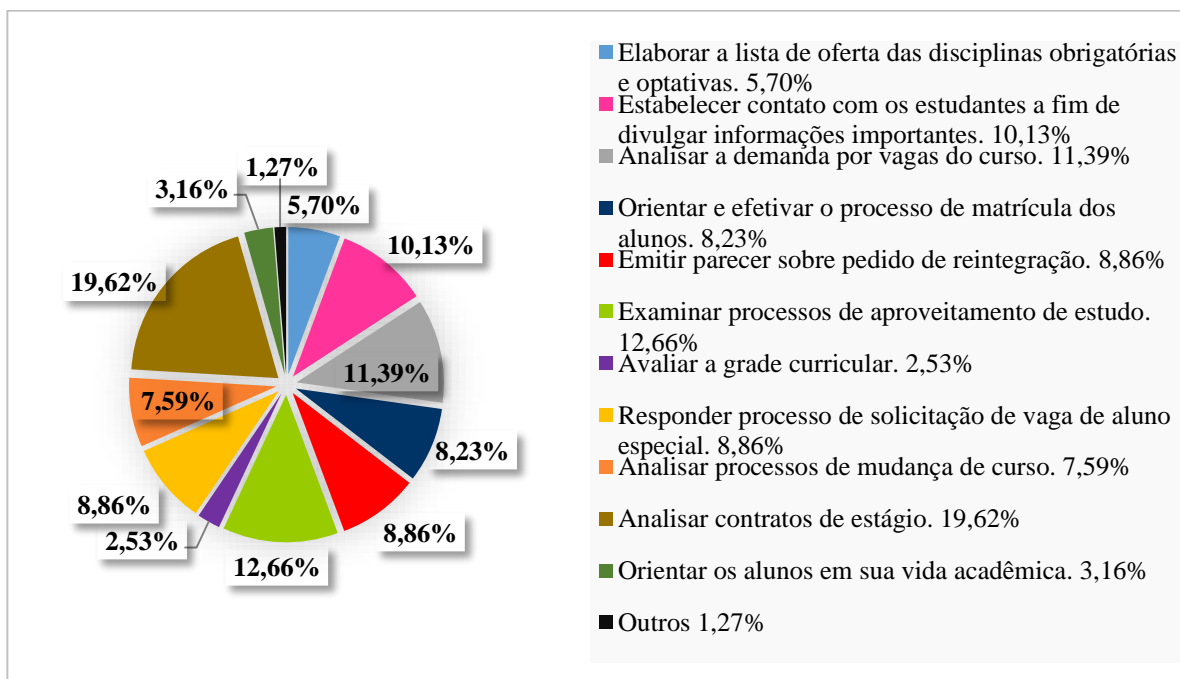


Fonte: dados da pesquisa.

A respeito das atividades que poderiam ser delegadas, o Gráfico 6 apresenta as respostas dos coordenadores, lembrando que os respondentes poderiam escolher mais de uma alternativa para marcar. A função que, na opinião dos coordenadores, foi quase unânime que poderia ser delegada foi a de analisar contratos de estágio, com 19,62% (31 coordenadores assinalaram essa alternativa). Outras alternativas que também foram bastante assinaladas foram as seguintes: examinar processos de aproveitamento de estudos (12,66%), analisar a demanda por vagas no curso (11,39%), estabelecer contato com os estudantes a fim de divulgar informações importantes (10,13%). As outras alternativas obtiveram menos de 10% de participantes que as marcaram.

Houve participantes que optaram pela resposta “Outros” e deram como sugestão de competência que poderia ser delegada o acompanhamento de demandas estruturais do departamento. Alguns respondentes assinalaram a alternativa “Outros” também com o intuito de se justificar pelo fato de ter escolhido todas as alternativas e para dar sugestões, eles consideram que todas as funções deveriam ser delegadas parcialmente e que o coordenador necessita do auxílio de uma pessoa para exercer suas atribuições, dessa forma sugeriu-se a criação do cargo de secretário de coordenação de graduação.

**Gráfico 6: Atividades que entende que poderiam ser delegadas**



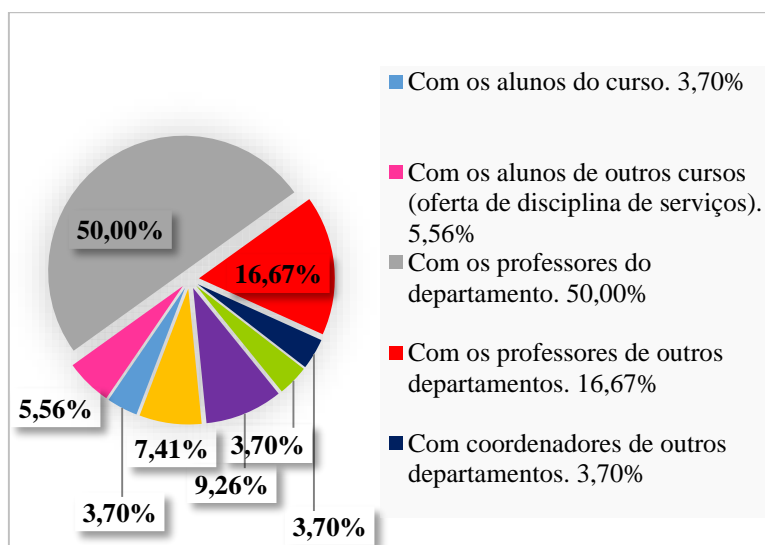
Fonte: dados da pesquisa.



O Gráfico 7 apresenta a opinião dos coordenadores a respeito das relações que eles consideram mais difíceis no seu dia a dia na função. A alternativa que os respondentes mais se identificaram, representando 50% das escolhas, foi “Com os professores do departamento”. Outra resposta que teve um percentual significativo (16,67%) foi “Com os professores de outros departamentos”. Essas duas respostas que obtiveram destaque nessa pergunta podem indicar que a relação entre os professores e os coordenadores da universidade tem grande influência no curso, no departamento e por fim na universidade.

Nessa questão todas as alternativas foram assinaladas por pelo menos um participante, as respostas ficaram bastante concentradas nas duas opções ditas anteriormente, as outras não tiveram um percentual muito significativo, possuindo menos de 10% das escolhas da amostra. A opção “Outro” foi assinalada por 7,41% das pessoas, e eles escreveram que possuem dificuldade de relacionamento com a secretaria e com os servidores da UnB em geral, enquanto alguns não possuem nenhuma dificuldade de se relacionar na função.

**Gráfico 7: Relação que considera mais difícil**

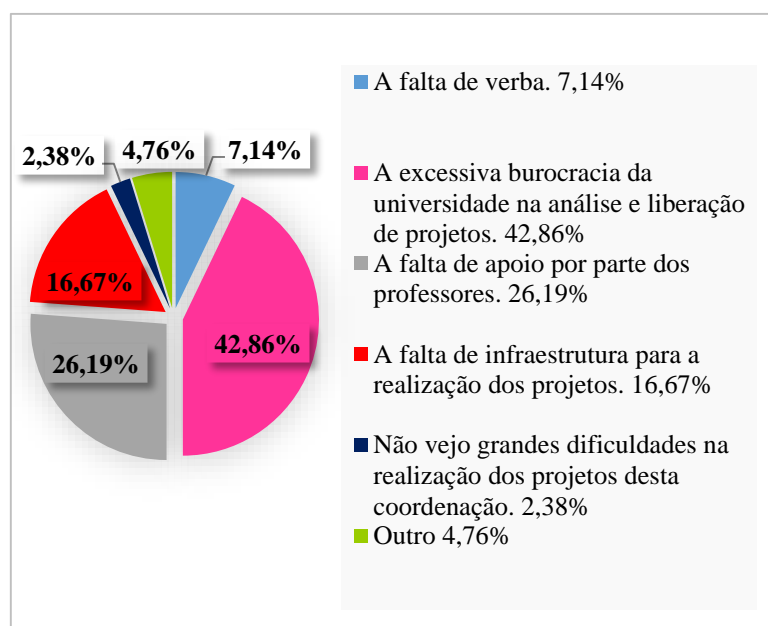


Fonte: dados da pesquisa

Avaliou-se também o que os coordenadores entendem como empecilhos para a realização de projetos acadêmicos, para eles a maior dificuldade para realizar seus projetos é a excessiva burocracia para a análise e liberação dos mesmos por parte da universidade, esta opção foi escolhida por 42,86% dos participantes. Outras duas alternativas bastante escolhidas foram “A falta de apoio por parte dos professores” e “A falta de infraestrutura para a execução dos projetos”, com 26,19% e 16,67% das respostas respectivamente. Novamente observa-se a figura do professor em destaque, podendo inferir-se que uma razoável quantidade de coordenadores consideram o déficit de colaboração por parte dos professores prejudicial a realização de projetos pelo departamento.

Poucos coordenadores (7,14%) consideraram a falta de verba como prejudicial a realização de projetos. Apenas um coordenador não vê dificuldades na realização de projetos por parte da administração. Os coordenadores que optaram pela alternativa “Outros” acreditam que é a falta de tempo que os prejudicam na realização de projetos acadêmicos.

**Gráfico 8: O que entende como empecilho para a realização de projetos acadêmicos**



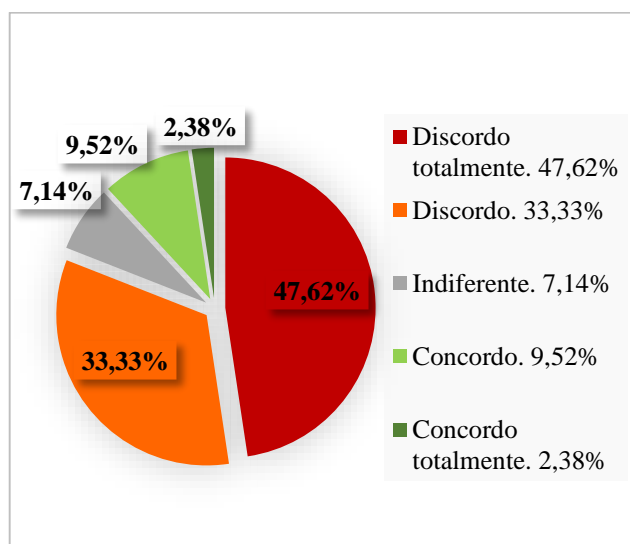
Fonte: dados da pesquisa.

Nas próximas questões foi utilizada como forma de avaliação a Escala Likert de cinco pontos. Ela é utilizada para medir comportamentos, opiniões e atitudes de determinada população e tem como finalidade especificar o nível de concordância do respondente com as afirmações apresentadas.

No Gráfico 9, avaliou se o coordenador recebeu treinamento adequado para exercer a função. Este treinamento poderia ocorrer por meio do antigo coordenador, ou por cursos oferecidos pela Secretaria de Administração Acadêmica ou pelo Decanato de Ensino de Graduação. A maior parte da amostra (80,95%) considera que não recebeu treinamento adequado para assumir o cargo, essas respostas foram divididas entre discordo totalmente (47,62%) e discordo (33,33%).

Avaliando-se as respostas obtidas nesta pergunta, pode-se inferir que a falta de treinamento do professor para assumir o cargo contribui para a tendência dos coordenadores não aceitarem continuar na função em razão das dificuldades enfrentadas. Caso houvesse um treinamento correto para o cargo possivelmente os coordenadores passariam por menos problemas ao exercer a função e obteriam maior motivação, pois eles já saberiam como agir no cargo.

**Gráfico 9: Recebeu treinamento adequado para assumir a função de coordenador**

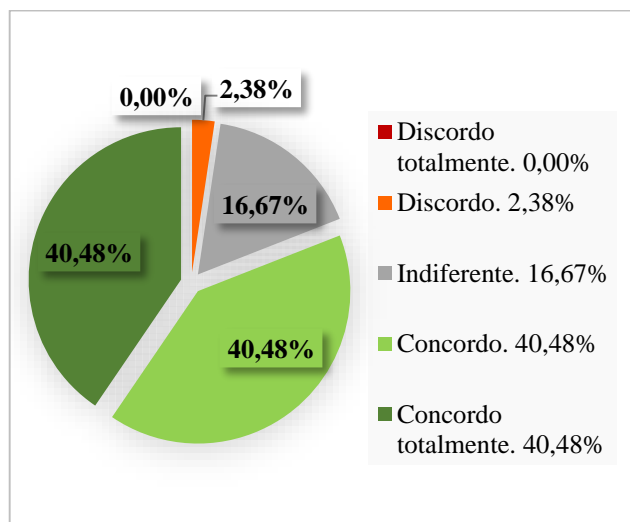


Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 10 ilustra se houve ou não aumento da proximidade de forma positiva dos professores com os alunos quando eles se tornaram coordenadores. A maior parte (80,95%) das respostas foi de concordância em relação a assertiva, observando-se que houve equilíbrio entre os respondentes que optaram por concordo e concordo totalmente, o percentual das duas alternativas foi de 40,48% da amostra.

Por meio do Guia do Coordenador de Graduação assim como da Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 008/1989 já é possível perceber que a partir do momento que o professor torna-se coordenador é inevitável o aumento do contato deles com os alunos. Uma relação que antes tinha como finalidade apenas transmitir o conteúdo, muitas vezes por meio de um contato mais impessoal, passa a ter o objetivo de orientar os alunos e ajudá-los em sua vida acadêmica, o que pode tornar o contato mais pessoal, aproximar alunos e coordenadores e muitas vezes tornar a relação mais gratificante para ambos os lados.

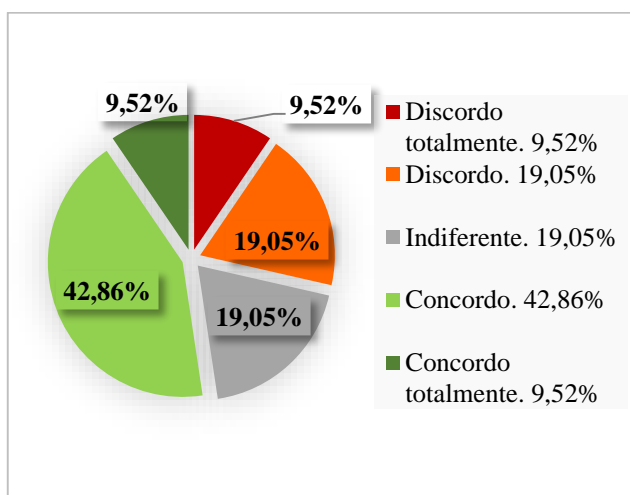
**Gráfico 10: Percepção quanto ao aumento da proximidade positiva com os alunos na referida função**



Fonte: dados da pesquisa.

Ao avaliarem a afirmativa "Tenho o apoio dos colegas professores de meu departamento no desenvolvimento de estratégias que contribuam para o sucesso dos alunos" a maior parte dos coordenadores (52,38%) concordou com a assertiva. Porém as respostas foram bem distribuídas, 9,52% concordaram totalmente, 42,86% concordaram, 19,05% foram indiferentes, 19,05% discordaram e 9,52% discordaram totalmente. Diferentemente das outras questões, em que era passada uma visão um pouco mais negativa dos coordenadores, nesta os professores foram vistos de forma positiva quanto a contribuição no desenvolvimento de estratégias pedagógicas.

**Gráfico 11: Percepção quanto ao apoio dos colegas professores no desenvolvimento de estratégias pedagógicas**

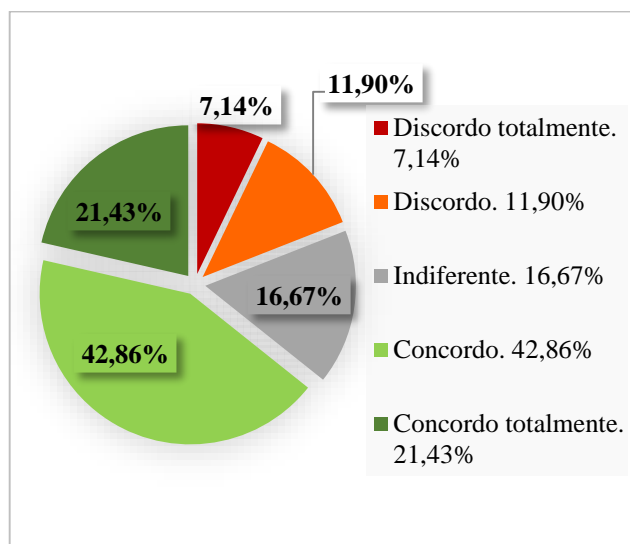


Fonte: dados da pesquisa.

No Gráfico 12, é possível verificar como os coordenadores percebem a falta de recursos financeiros e de estrutura física na função. A maior parte dos participantes (64,29%) concordou que a falta desses quesitos é prejudicial a atividade dos coordenadores, dos quais 21,43% concordaram totalmente e 42,86% concordaram.

Até aproximadamente 2011 os departamentos possuíam um suprimento de fundos administrado por alguns de seus funcionários para atender necessidades emergenciais, este crédito era concedido por meio de um cartão corporativo. Porém, devido à má administração e ao desvio de verba, hoje não há mais esses recursos disponíveis para cada departamento. Atualmente todas as necessidades de material tem que ser sanadas pelo almoxarifado, porém muitas vezes não há o material necessário para atender tudo que precisam. Provavelmente, se voltasse a ter os recursos do suprimento de fundos e houvesse um controle dos gastos efetuados pelos departamentos já amenizaria o prejuízo para o cargo devido à falta de recursos financeiros. Quanto a falta de estrutura física o problema é mais difícil de ser resolvido, pois as obras na UnB dependem de processo licitatório, que é bastante burocrático e acaba por demorar muito. Mas a estrutura física da universidade já melhorou bastante nos últimos anos, o problema muitas vezes é a demora para os projetos ficarem prontos.

**Gráfico 12: Percepção se a falta de recursos financeiros e de estrutura física prejudicam a função de coordenador**

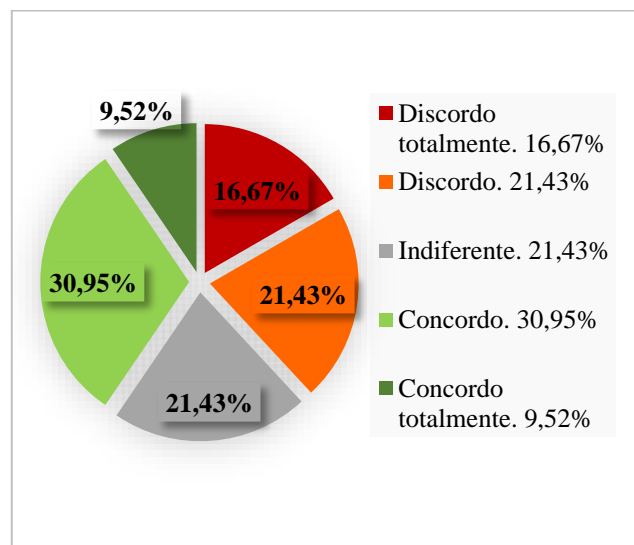


Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 13 ilustra se o coordenador vê como uma forma de ascensão profissional o cargo que ocupa. Nesta questão as respostas foram bem distribuídas, o percentual das pessoas que concordam (40,48%) e que discordam (38,10%) da afirmativa foi bem próximo, enquanto das pessoas que foram indiferentes foi alto (21,43%).

Os resultados desta questão mostram que não há consenso quanto a importância da função de coordenação na ascensão profissional. Dessa forma, verifica-se que essa ascensão não é um fator motivacional para todos os professores que se tornam coordenadores.

**Gráfico 13: Percepção sobre a relação entre a função de coordenador e a ascensão profissional**

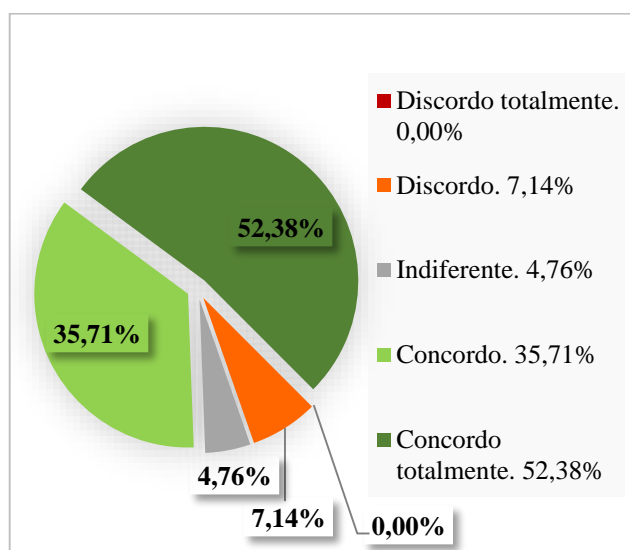


Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar se os coordenadores entendem que as tarefas da coordenação prejudicam o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão observou-se que quase 90% da amostra concordou com a afirmativa. Mais da metade dos respondentes, 52,38%, concordou totalmente, 35,71% concordou, 4,76% foi indiferente e 7,14% discordou, ninguém discordou totalmente. A quantidade de pessoas que concordaram totalmente foi bastante alta, pois há maior tendência dos participantes optarem por respostas como concordo ou discordo, isso mostra que eles estavam muito convictos da resposta que davam.

Ao assumirem a função de coordenador acaba que os professores tem menos tempo para se dedicarem a atividades de pesquisa e extensão devido à alta quantidade de responsabilidades que estes possuem. Uma possível solução já citada é a existência de um secretário de coordenação, que os auxiliassem em suas atribuições, desta forma sobraria um tempo a mais para pesquisarem e concretizarem seus projetos acadêmicos.

**Gráfico 14: Percepção de que as tarefas de coordenação prejudicam o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão**



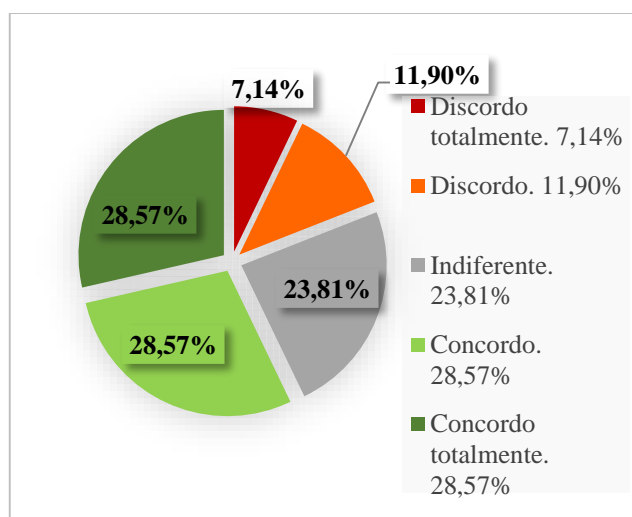
Fonte: dados da pesquisa.



Na questão apresentada por meio do Gráfico 15, é analisado se o coordenador considera que o aumento do número de vagas via REUNI gera crescimento da quantidade de atividades na coordenação. Mais da metade dos colaboradores (57,14%) concordou com essa assertiva, possuindo quantidades iguais de respondentes que concordou totalmente (28,57%) e que concordou (28,57%). Um número grande de participantes se manteve indiferente (23,81%) e menos de 20% da amostra discordou, 11,90% discordou e 7,14% discordou totalmente.

Com o crescimento das vagas via REUNI houve aumento de serviço no departamento do curso em que aconteceu o crescimento das vagas e nos departamentos que ofertam disciplinas de serviços, principalmente pois não aconteceu o aumento de técnicos na mesma proporção do de alunos. Provavelmente uma parte da amostra deve pertencer a cursos em que não cresceu significativamente a quantidade de vagas ou que os coordenadores não sabem a dimensão do aumento do trabalho pelo fato de terem entrado para a universidade e para a coordenação após a adoção do REUNI, isso pode explicar a quantidade de respondentes que discordou e que foi indiferente a pergunta.

**Gráfico 15: Percepção sobre o aumento das atividades em razão do crescimento do número de alunos (via REUNI)**

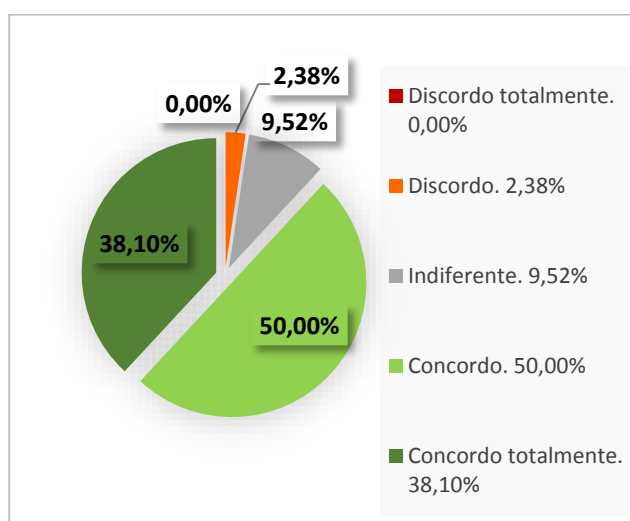


Fonte: dados da pesquisa.

O Gráfico 16 apresenta a opinião dos coordenadores quanto se eles consideram a experiência que estão vivendo ao exercer a função válida para a sua vida profissional. Nesta questão as respostas foram uniformes, com quase 90% da amostra concordando com a assertiva, 38,10% concordou totalmente e 50% concordou.

O cargo de coordenação agrega experiência a vida profissional do professor, pois na função ele tem outra visão do trabalho que é feito na universidade, aumenta e passa a ter contato com pessoas diferentes que fazem parte da vida acadêmica, gerando muito conhecimento, ainda mais para quem pretende seguir carreira como docente.

**Gráfico 16: Percepção sobre a validade da experiência acumulada na função de coordenação**

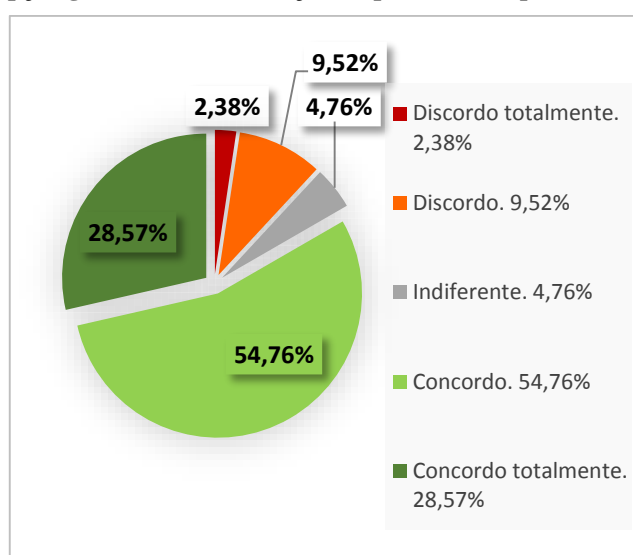


Fonte: dados da pesquisa.

Na última pergunta é analisado se os coordenadores encontram-se satisfeitos por exercer a função de coordenador de curso, mais de 80% dos respondentes encontra-se satisfeita, sendo que 28,57% concordou totalmente e 54,76% concordou. Somente uma pessoa discordou totalmente (2,38%), quatro discordaram (9,52%) e duas foram indiferentes (4,76%).

Ao relacionar esta questão a apresentada pelo gráfico 4, que ilustra se os coordenadores pretendem ou não exercer a função no próximo mandato, observa-se uma contradição, pois mesmo a grande maioria estando satisfeita com o cargo, apenas 16,67% pretende continuar na função.

**Gráfico 17: Percepção geral sobre a satisfação do professor enquanto coordenador de curso**



Fonte: dados da pesquisa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dessa pesquisa, foi possível cumprir os objetivos que foram propostos, conhecer um pouco mais da atividade dos coordenadores nos cursos de graduação da Universidade de Brasília, bem como identificar a percepção dos professores no que diz respeito a função de coordenação.

Quanto ao perfil dos coordenadores, pode-se observar que a função é desempenhada tanto por homens quanto por mulheres de forma quase igualitária, possuindo uma quantidade um pouco maior de homens no cargo. Já quanto a faixa etária em que a maioria destes se encontra é a que está entre 30 e 49 anos. A respeito do turno de coordenação em que trabalham as respostas foram bem distribuídas, possuindo uma quantidade menor de coordenadores do noturno, provavelmente devido ao número de cursos noturnos na UnB.

De acordo com os resultados da pesquisa a tendência na UnB é ter coordenadores novos na universidade, sendo que a maioria deles fez essa opção com o intuito de contribuir com o curso em que lecionam.

Comprova-se que os coordenadores permanecem por pouco tempo, apenas um mandato, na função e não pretendem continuar desempenhando a mesma. Isso gera descontinuidade no trabalho exercido no departamento o que pode ser prejudicial tanto para o curso quanto para universidade.

Com as respostas levantadas via questionário foram apresentados tanto pontos negativos quanto positivos da atividade de coordenação. Muitos desses dados levantados podem justificar a decisão dos professores em não permanecerem por muito tempo na função. Dentre os pontos considerados negativos por muitos coordenadores destacaram-se os seguintes: a relação cotidiana com os professores do departamento, o fato de eles não terem recebido treinamento para assumir a função, a falta de recursos financeiros e de estrutura física e o aumento de trabalho devido ao REUNI.

Outra dificuldade encontrada na função se refere aos projetos acadêmicos, os coordenadores se sentem prejudicados pela função para realizar atividades de pesquisa e extensão. Eles consideram que a maior dificuldade para a realização dos projetos na universidade é a excessiva burocracia na análise e liberação dos mesmos. Essas dificuldades apresentadas podem ser relacionadas ao fato de as coordenações da UnB ainda não terem aderido totalmente ao novo modelo de administração pública. Na administração gerencial procura-se descentralizar as atividades a fim de não fiquem todas concentradas na mesma

pessoa ou no mesmo departamento além de focarem nos resultados e não nos processos, o que acaba tornando as atividades menos burocráticas. Na coordenação as atividades estão centralizadas em uma pessoa, possivelmente isso faz com que ela não tenha disponibilidade para se dedicar a área de pesquisa.

Por meio da pesquisa pode-se perceber também que os coordenadores se sentem muito atarefados com as atividades que exercem na coordenação. Uma sugestão dada por alguns respondentes e que cabe como alternativa para diminuir a sobrecarga é a criação de um cargo de secretário de coordenação, que auxilie o coordenador em suas atividades, principalmente as mais burocráticas, como a análise de contratos de estágio, que é uma das que mais incomodam os coordenadores.

Apesar de várias questões terem apresentado pontos negativos da atividade de coordenação e grande parte dos coordenadores não pretenderem continuar na função a maioria deles está satisfeita na função e a considera válida pelo acúmulo de experiências.

A UnB é uma universidade reconhecida tanto dentro quanto fora do Brasil e para que ela continue sendo uma referência na área de ensino é necessário que ela seja gerida de acordo com o novo modelo de administração pública. Esse tipo de medida além de aumentar o nível de excelência da UnB gera motivação, para que tanto professores quanto coordenadores desejem permanecer nela, vislumbrando um crescimento profissional e acadêmico.

## REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. **O impacto do modelo gerencial na Administração Pública: Um breve estudo sobre a experiência internacional recente.** *Cadernos ENAP*. Brasília, n. 10, 1997. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=1742>> Acesso em 02 out. 2013

BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas.** Caxias do Sul: Educs, 2007.

CESPE/UNB. **Edital de Abertura 1º Vestibular 2008 (UnB Plano Piloto).** Disponível em: <[http://www.cespe.unb.br/vestibular/1VEST2008/arquivos/ED\\_4\\_2008\\_1\\_VEST\\_2008\\_ABT.PDF](http://www.cespe.unb.br/vestibular/1VEST2008/arquivos/ED_4_2008_1_VEST_2008_ABT.PDF)> Acesso em: 15 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Edital de Abertura 1º Vestibular 2008 (UnB Planaltina).** Disponível em: <[http://www.cespe.unb.br/vestibular/1VESTPLAN\\_2008/arquivos/ED\\_4\\_07\\_1\\_VEST\\_PLA N\\_2008\\_ABT.PDF](http://www.cespe.unb.br/vestibular/1VESTPLAN_2008/arquivos/ED_4_07_1_VEST_PLA N_2008_ABT.PDF)> Acesso em 15 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Edital de Abertura 2º Vestibular 2013.** Disponível em: <[http://www.cespe.unb.br/vestibular/VESTUNB\\_13\\_2/arquivos/ED\\_1\\_2013\\_2O\\_VEST\\_2013\\_ABT.PDF](http://www.cespe.unb.br/vestibular/VESTUNB_13_2/arquivos/ED_1_2013_2O_VEST_2013_ABT.PDF)> Acesso em: 15 set. 2013.

DUTRA, A.; MIROSKI, C. **Gestão estratégica de pessoas: Teoria e reflexão na prática de cases.** Santa Catarina: Editora Insular, 2008.

GEMELLI, I. M. P.; FILIPPIM E. S. **Gestão pessoas na administração pública: o desafio dos municípios.** *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*. Santa Catarina, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, jan./dez. 2010. Disponível em: <[http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/375/pdf\\_101](http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/375/pdf_101)> Acesso em 10 out. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: E. P. U., 1986.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2000.

OLIVEIRA, E. F. T.; GRÁCIO, M. C. C. **Análise a respeito do tamanho de amostras aleatórias simples: uma aplicação na área de Ciência da Informação**. *Revista de Ciência da Informação*. São Paulo, v.6, n. 3, jun. 2005. Disponível em:  
<[http://www.dgz.org.br/ago05/Art\\_01.htm](http://www.dgz.org.br/ago05/Art_01.htm)> Acesso em: 11 dez. 2013.

PANTOJA, M. J.; CAMÕES M. R. S.; BERGUE S. T. **Gestão de Pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. *Cadernos ENAP*. Brasília, 2010. Disponível em:  
<<http://www.youblisher.com/p/97944-Gestao-de-Pessoas-bases-teoricas-e-experiencias-no-setor-publico-2010/>> Acesso em: 25 set. 2013

PEREIRA, A. L. C.; SILVA, A. B. **As Competências Gerenciais em Instituições Federais de Educação Superior**. *Cadernos EBAPE.BR (FGV)*. Rio de Janeiro, v. 9, p. 627-647, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512011000600010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512011000600010&script=sci_arttext)> Acesso em: 25 out. 2013.

PEREIRA, L. C. B. **Da Administração Pública Burocrática à Gerencial**. *Revista do Serviço Público*. Brasília, 1996. Disponível em:  
<<http://www.bresserpereira.org.br/view.asp?cod=87>> Acesso em: 10 dez. 2013.

UNB, Universidade de Brasília. **Criação**. Disponível em:  
<[http://www.unb.br/sobre/principais\\_capitulos/criacao](http://www.unb.br/sobre/principais_capitulos/criacao)>. Acesso em: 18 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **Guia do coordenador de curso de graduação**. Disponível em:  
<[http://www.unb.br/administracao/decanatos/deg/downloads/index/guia\\_coordenador.pdf](http://www.unb.br/administracao/decanatos/deg/downloads/index/guia_coordenador.pdf)> Acesso em: 13 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **História da Universidade de Brasília.** Disponível em:  
<<http://www.unb.br/unb/historia/resumo.php>>. Acesso em: 18 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. **Projeto de expansão da UnB.** Disponível em:  
<<http://www.unb.br/administracao/decanatos/deg/expansao.php>>. Acesso em: 10 set. 2013.



**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO**

1. Gênero:

☐ Feminino

☐ Masculino

2. Faixa Etária:

☐ Entre 21 e 29 anos.

☐ Entre 30 e 39 anos.

☐ Entre 40 e 49 anos.

☐ Acima de 50 anos.

3. Há quantos anos trabalha na UnB?

☐ Até 5 anos.

☐ Entre 6 e 10 anos.

☐ Entre 11 e 15 anos.

☐ Entre 16 e 20 anos.

☐ Acima de 20 anos.

4. Há quanto tempo está na função de coordenador?

☐ Entre 0 e 2 anos.

☐ Entre 3 e 4 anos.

☐ Entre 5 e 6 anos.

☐ Entre 7 e 8 anos.

☐ Acima de 9 anos.

5. Sou o (a) coordenador (a):

☐ Do diurno.

☐ Do noturno.

☐ Em meu curso só existe um coordenador.

6. O (A) senhor (a) deseja permanecer na função de coordenador no próximo mandato?

☐ Sim.

☐ Não

7. Qual o principal motivo o (a) fez decidir ser coordenador?

☐ Redução da carga horária em sala de aula.

☐ Recebimento de função gratificada.

☐ Maior proximidade com os alunos.

- ( ) Maior proximidade com professores.
- ( ) Pressão por parte do departamento.
- ( ) Desejo pessoal de contribuir com o curso em que leciona.
- ( ) Desejo pessoal de aperfeiçoar conhecimentos na área pedagógica.
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

8. Quais atividades que o (a) senhor (a) exerce que considera que poderiam ser delegadas?

- ( ) Elaborar a lista de oferta das disciplinas obrigatórias e optativas.
- ( ) Estabelecer contato com os estudantes a fim de divulgar informações importantes.
- ( ) Analisar a demanda por vagas do curso.
- ( ) Orientar e efetivar o processo de matrícula dos alunos.
- ( ) Emitir parecer sobre pedido de reintegração.
- ( ) Examinar processos de aproveitamento de estudo.
- ( ) Avaliar a grade curricular.
- ( ) Responder processo de solicitação de vaga de aluno especial.
- ( ) Analisar processos de mudança de curso.
- ( ) Analisar contratos de estágio.
- ( ) Orientar os alunos em sua vida acadêmica.
- ( ) Outro: \_\_\_\_\_

9. Em seu ambiente de trabalho qual a relação que o (a) senhor (a) considera mais difícil?

- ( ) Com os alunos do curso.
- ( ) Com os alunos de outros cursos (oferta de disciplina de serviços).
- ( ) Com os professores do departamento.
- ( ) Com os professores de outros departamentos.
- ( ) Com coordenadores de outros departamentos.

( ) Com o Decanato de Ensino de Graduação

( ) Com a Secretaria de Administração Acadêmica.

( ) Outro: \_\_\_\_\_

10. O que o (a) senhor (a) entende como empecilho para realização de projetos acadêmicos enquanto coordenador? (Marque a principal opção)

( ) A falta de verba.

( ) A excessiva burocracia da universidade na análise e liberação de projetos.

( ) A falta de apoio por parte dos professores.

( ) A falta de infraestrutura para a realização dos projetos.

( ) Não vejo grandes dificuldades na realização dos projetos desta coordenação.

( ) Outro: \_\_\_\_\_

O respondente deverá avaliar as assertivas a seguir de acordo com a escala:

1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – indiferente; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

Você concorda que:

11. Antes de assumir a função de coordenador, o senhor recebeu treinamento adequado para o cargo (via SAA, Decanato ou coordenação anterior).	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
12. Na sua percepção, a função de coordenador lhe trouxe proximidade positiva com os alunos.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
13. Tenho o apoio dos colegas professores de meu departamento no desenvolvimento de estratégias que contribuam para o sucesso dos alunos.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
14. A falta de recursos financeiros e de melhor estrutura física prejudica sua atuação como coordenador.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
15. O (A) senhor (a) vê como uma forma de ascensão profissional a atividade de coordenação.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>

16. O (A) senhor (a) entende que a atividade de coordenação o prejudica em tarefas relacionadas à pesquisa e/ou extensão.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
17. O (A) senhor (a) entende que o REUNI e o consequente aumento do número de vagas na UnB deixou a atividade de coordenação muito trabalhosa.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
18. O (A) senhor (a) entende que apesar de todas as dificuldades enfrentadas na atividade de coordenação ela é válida pelo acúmulo de experiências.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>
19. No geral, o senhor (a) se sente satisfeito por exercer a função de coordenador.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/>